

การเสริมพลังอำนาจ

การเสริมพลังอำนาจ (Empowerment)

หมายถึง กระบวนการจัดการภายในองค์กรเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานด้วยตนเองให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

นักคิดนักปฏิบัติหรือนักบริหารมีความเห็นหลายนามมองแล้วแต่ผู้คนหรือองค์กรจะเรียกใช้ โดยเดอเซนโซและรอปบิน (De Cenzo and Robbins. 1994) มีมุมมองว่าการเสริมพลังอำนาจนั้นมีความหมายแตกต่างกันในแต่ละองค์กร นักวิชาการทั้ง 2 ท่านนี้ มีความเห็นว่าถ้าจุดมุ่งหมายสูงสุดขององค์กรต้องการที่จะให้บุคลากรในองค์กรประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างดียิ่งหรือมีประสิทธิภาพ “การเสริมพลังอำนาจ” จะมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. การกระจายอำนาจการตัดสินใจจากเบื้องบนไปสู่เบื้องล่าง หรือการกระจายอำนาจในรูปแบบตั้ง เพื่อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาทุก ๆ ด้านในองค์กรที่รวดเร็ว และที่ตึกว่าคู่แข่ง การกระจายอำนาจนั้นเป็นการใช้นโยบายเปิดโอกาสให้บุคลากรในระดับบริหารได้มีการกระจายความรับผิดชอบ และการตัดสินใจในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ การงานในจุดต่าง ๆ ไปสู่บุคลากรระดับล่างโดยใช้เหตุผลและหลักแนวความคิดที่ว่า ถ้าผู้บริหารและองค์กรมุ่งหวังที่จะให้บุคลากรทุกคนมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี หรือมีการพัฒนาให้มากขึ้นเป็นลำดับ บุคลากรแต่ละคนจะต้องได้รับมอบหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจนรวมถึงอำนาจการตัดสินใจที่มากขึ้นด้วย โดยเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องหรือมีผลกระทบต่อการใช้ปฏิบัติหน้าที่ของพวกเขาโดยตรง

2. การเปิดโอกาสให้ทำงานแบบร่วมกันเป็นทีมมากขึ้น และในขณะเดียวกันทีมนี้จะมีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นด้วย ทั้งในแง่ของกระบวนการนโยบายและการปฏิบัติ การใช้กลุ่มหรือทีมเป็นหลัก

ในการปฏิบัติงาน สิ่งสำคัญที่เกิดขึ้นอีกเรื่องหนึ่งในการใช้ระบบการเสริมสร้างพลังอำนาจก็คือ การทำงานร่วมกันเป็นทีม ซึ่งมาจากแนวคิดว่าการทำงานในระบบเก่าหรือการใช้ระบบควบคุมแบบเก่า ๆ เช่น การแบ่งระดับชั้นในการควบคุมงาน โดยมีขอบเขตความรับผิดชอบอย่างชัดเจน พร้อมทั้งมีการใช้กฎระเบียบที่กำหนดขึ้นเป็นแนวทางในการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ อาจจะไม่เหมาะกับลักษณะของคน และลักษณะของงานในยุคปัจจุบันอีกต่อไปเนื่องจากประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในยุคปัจจุบัน ขึ้นอยู่กับการประสานงานและความร่วมมือจากแผนกต่าง ๆ ในองค์กรมากขึ้น อีกทั้งระบบการทำงานแบบเก่าหรือระบบการสั่งการจากเบื้องบนลงล่าง และการยึดถือคำสั่งเป็นกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด อาจจะไม่เหมาะสมอีกต่อไปเพราะบางครั้งอาจไม่มีใครมีประสิทธิภาพ เพราะอาจจะไม่มีความยืดหยุ่นหรือการทันต่อสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงที่เร็ว ดังนั้นความพยายามที่จะดึงสติปัญญาความรู้ความสามารถของบุคลากรแต่ละคนมาใช้อย่างเต็มที่ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการสร้างพลังของกลุ่มซึ่งเป็นประโยชน์และจะนำไปสู่การแข่งขันอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. การขยายความรับผิดชอบของบุคลากรแต่ละคนให้เพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานของตนเอง การได้รับการป้อนข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากองค์กรตลอดเวลา ตลอดจนการได้รับการอบรมจากองค์กรในเรื่องที่จะเป็นอย่างไรเนื่องจากการจัดอบรมเรื่องการเสริมพลังอำนาจให้แก่บุคลากรในองค์กร ซึ่งเดอเซนโซ และ รอปบิน (1994) เน้นว่าองค์กรจะต้องมีการจัดอบรมให้ความรู้กับบุคลากรในเรื่องนี้เพียงพอและชัดเจนอย่างเป็นระบบ เพราะบุคลากรที่กำลังปฏิบัติงานประจำหน้าที่ในแต่ละวันภายในระบบเดิม อาจจะไม่มีความรู้ ความสามารถ หรือความชำนาญในการใช้การเสริมพลังอำนาจที่กำลังจะเกิดขึ้นโดยเฉพาะในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหาร

องค์กร การร่วมกันกำหนดเป้าหมายขององค์กร การทำงานในลักษณะเป็นทีมหรือ การเข้าไปพัฒนาปรับปรุงระบบงานของตนเองได้โดยตนเอง ดังนั้น การเสริมพลังอำนาจจะต้องมีการให้ความรู้ในเรื่องต่างๆ ที่จะต้องปฏิบัติในอนาคตอันใกล้อย่างอง่แก่ การให้การอบรมเพื่อปรับตัวให้เข้ากับการทำงานภายใต้ระบบการเสริมพลังอำนาจนี้ อาจหมายถึงการอบรมให้ความรู้ในเรื่องการติดต่อสื่อสารในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ มีเหตุผลและสร้างสรรค์การแสดงความคิดเห็นต่อบุคคลอื่นหรือกลุ่มอื่นในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งการอบรมให้ความรู้ที่มีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับการทำงาน เพื่อทำให้เกิดความสร้างสรรค์และการพัฒนาของงานอย่างแท้จริง และท้ายสุด เดอ เซนโซ และ รอบิน (1994) กล่าวไว้ว่าในอนาคตอันใกล้นี้การทำงานโดยใช้ระบบควบคุมแบบเก่าๆ หรือการใช้กฎระเบียบแบบแผนที่เคร่งครัด อาจจะถูกแทนที่โดยการทำงานที่มากขึ้น ดังนั้นแผนกพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรจึงควรมีส่วนสำคัญในการผลักดันเรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจด้วยการจัดการฝึกอบรมบุคลากรด้วย

4. การมีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารองค์กรและตัดสินใจโดยรวม เพื่อทำให้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ตลอดเวลาเพื่อที่จะทำให้องค์กรมีความสามารถในการแข่งขันมากขึ้น การมีส่วนร่วมในการบริหารองค์กรนอกเหนือไปจากการให้พนักงานมีส่วนในการตัดสินใจในการทำงานเพิ่มขึ้นแล้ว ระบบการบริหารแบบการใช้การเสริมพลังอำนาจนี้ ยังมีลักษณะสำคัญอีกประการหนึ่งคือ บุคลากรในองค์กรแต่ละคนจะต้องมีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและบริหารองค์กรในเรื่องที่สำคัญๆ มากขึ้นด้วย ตามแนวความคิดและเหตุผลสนับสนุนที่ว่า ถ้าองค์กรในแต่ละองค์กรต้องการจะมีความสามารถในการแข่งขันเพิ่มขึ้น เช่น มีการทำงานให้บรรลุเป้าหมายใหญ่ที่ตั้งไว้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพ หรือสามารถให้บริการผู้ที่มาขอรับบริการได้เป็นอย่างดี บุคลากรทุกคนจะต้องมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารและการตัดสินใจอย่างเป็นระบบมากขึ้น รวมไปถึงการวางนโยบายต่างๆ พร้อมทั้งองค์กรจะ

ต้องเผยแพร่ข่าวสารหรือข้อมูลที่สำคัญในการปฏิบัติงานให้บุคลากรได้รับรู้มากขึ้นด้วยเพราะการกระทำต่างๆ เหล่านี้จะนำไปสู่แนวคิดใหม่ที่สร้างสรรค์มากขึ้น เพื่อที่นำไปสู่กระบวนการการทำงานแบบใหม่ๆ ที่เป็นระบบมากขึ้น ยืดหยุ่นมากขึ้น และมีความเหมาะสมกับบรรยากาศการทำงานในองค์กรปัจจุบันมากขึ้นด้วย

5. การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายขององค์กร จะทำให้องค์กรมีความก้าวหน้า เพราะการระดมความคิดจากทุกฝ่ายจะนำไปสู่การเรียนรู้ใหม่จากมุมมองที่แตกต่างกัน มีความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ มากขึ้นด้วย จะทำให้เกิดเป้าหมายที่ดีกว่าเดิม และมีความเหมาะสมกับการแข่งขันเพื่อความอยู่รอด และความก้าวหน้าขององค์กรทั้งในสภาวะปัจจุบันและอนาคตมากขึ้นด้วย

ความเป็นมาความสำคัญและผลกระทบ

ความเป็นมาของการเสริมพลังอำนาจให้กับพนักงานในองค์กรต่างๆ ยังไม่มีข้อสรุปที่แน่ชัด แต่จากการตรวจสอบเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนี้เมื่อประมาณ 100 ปีมาแล้ว ทั้งในยุโรป อเมริกาและเอเชียพบว่าประเทศเยอรมนีเป็นประเทศแรกที่ได้นำแนวคิดนี้ขึ้นมาถกเถียงและประยุกต์ใช้ใน ช่วง คริสต์ศักราช 1920-1930 โดยทางรัฐบาลเยอรมันได้ออกกฎหมายบังคับให้องค์กรที่มีพนักงานตั้งแต่ 20 คนขึ้นไปให้มีการจัดตั้งสภาพนักงานและเลือกตั้งตัวแทนจากกลุ่มพนักงานเข้ามาทำหน้าที่ตรวจสอบการทำงานและการตัดสินใจของผู้บริหารเพื่อให้องค์กรและพนักงานทุกฝ่ายได้รับการดูแลในเรื่องผลประโยชน์ให้ดีที่สุด จำนวนสมาชิกในสภาพนักงานนั้นให้ขึ้นอยู่กับจำนวนพนักงานและความเหมาะสมว่าจำนวนเท่าไรจึงจะทำหน้าที่ตรวจสอบการทำงานของผู้บริหารและในขณะเดียวกันก็สามารถที่จะตอบสนองความต้องการของพนักงานทั้งหมดในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต่อจากนั้นในปี 1940 จนถึงปัจจุบันประเทศต่างๆ ในยุโรปและอเมริกาก็ได้นำแนวคิดนี้มาใช้ในรูปแบบต่างๆ เช่น เปิดโอกาสให้พนักงาน

ส่งตัวแทนเข้ามานั่งบริหารในตำแหน่งคณะกรรมการบริหารขององค์กรหรือเปิดโอกาสให้พนักงานมีสิทธิแสดงความคิดเห็นต่อแนวทางการบริหารได้อย่างเป็นแบบกึ่งทางการคือ พนักงานมีสิทธิส่งตัวแทนเข้าไปแสดงความคิดเห็นต่อผู้บริหารในเรื่องที่สำคัญ โดยแจ้งปัญหาแก่ผู้บริหารเพื่อหาทางแก้ไขที่จะทำให้ทุกฝ่ายพอใจในเรื่องที่กำลังทำการพิจารณาแต่เป็นที่น่าสังเกตว่าแม้ในปัจจุบันนี้ยังไม่มีประเทศใดในโลกที่ออกกฎหมายในเรื่องนี้เลย แต่ก็ได้มีการตีความเพื่อความเข้าใจเพิ่มเติมของนักวิชาการและนักบริหารเพื่อความเหมาะสมในการประยุกต์ใช้ในองค์กรและภายใต้สังคมนั้น ๆ (Ruckthum, 2000)

สำหรับผลกระทบนักวิเคราะห์และนักปฏิบัติหรือนักบริหารทุกฝ่ายล้วนมีความเชื่อว่าการเสริมพลังอำนาจมีผลกระทบในเชิงบวกขององค์กรแต่ยังไม่มีหลักฐานทางวิชาการที่ยืนยันชัดเจนร้อยเปอร์เซ็นต์ ดังนั้นจึงทำให้ความสำคัญและประโยชน์ของการใช้งานยังคงคลุมเครือไปบ้างซึ่งอาจจะเป็นเพราะการนำไปใช้อาจจะไม่ได้เป็นไปตามแผนที่วางไว้หรืออาจจะไม่เหมาะสมกับองค์กรนั้น แต่ถ้าจะให้ประเมินก็พอสรุปได้ว่ามีแนวโน้มไปในความที่ดีถ้านำมาใช้อย่างรอบคอบและจริงจัง (Dessler, 2001)

สำหรับความพยายามในการใช้การเสริมพลังอำนาจในวงการศึกษา นั้น โอลิวา (Oliva : 1997) ตั้งข้อสังเกตว่า แนวคิดหรือสมมุติฐานที่ตั้งไว้เกี่ยวกับบทบาทของครูอาจารย์ไม่ควรมุ่งเน้น หรือหยุดอยู่แค่การมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรการเรียนและการสอนเท่านั้น แต่ควรเปิดโอกาสให้ครูและอาจารย์เข้าไปมีส่วนร่วมดูแลรับผิดชอบ และตัดสินใจในเรื่องการบริหารทั่วไปในสถาบันการศึกษาด้วย นอกจากนี้ยังรวมไปถึงความพยายามที่จะเปิดโอกาสให้นักเรียนนักศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารสถาบันการศึกษาด้วย ทั้งในแง่ของการเสนอแนวคิด กำหนดนโยบายและอื่น ๆ ที่อาจจะเกิดผลกระทบหรือเกี่ยวเนื่องกับคุณภาพของสถาบันการศึกษาโดยรวม ยกตัวอย่างเช่น ในประเทศสหรัฐอเมริกา การเคลื่อนไหวในเรื่องการใช้การเสริม

พลังอำนาจได้เริ่มใช้อย่างจริงจังราวช่วงปี ค.ศ.1980 โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะยกระดับความรู้ความสามารถของครูอาจารย์และบุคลากรทุก ๆ ฝ่ายในสถาบันการศึกษาให้มีความเจริญก้าวหน้าในเรื่องการเรียนการสอน และการให้บริการอื่น ๆ ให้มีคุณภาพมากที่สุด จากผลวิจัยเรื่องหนึ่งในปี 1990 พบว่า ครูในระดับประถม และมัธยมกว่า 20,000 แห่งทั้งอเมริกาไม่พึงพอใจกับการทำงานในสถาบันของตนเองเลย คิดเป็นร้อยละ 61 และยิ่งพบต่อไปอีกกว่า ร้อยละ 45 ไม่มีความพึงพอใจกับการกระจายอำนาจที่นำมาใช้ปฏิบัติในสถาบัน โดยเฉพาะในส่วนที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติแบบของตนเองในเรื่องนี้ มีนักวิชาการบางกลุ่มออกมาโต้แย้งว่า การที่ให้ครูอาจารย์เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารสถาบันการศึกษา โดยรวมอาจทำให้ครูอาจารย์สูญเสียเวลาในการปฏิบัติงานไปโดยเปล่าประโยชน์ เพราะมีหน้าที่หลักในการปฏิบัติงานและอาจจะนำไปสู่ความขัดแย้งระหว่างฝ่ายบริหาร ฝ่ายวิชาการและครูอาจารย์ รวมถึงเจ้าหน้าที่อีกด้วย จากการทำวิจัยในเรื่องการเสริมพลังอำนาจในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรม พบว่าการเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารองค์กร และหรือร่วมตัดสินใจในเรื่องสำคัญต่าง ๆ มีผลดี เพราะทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และมีหลายมุมมองที่น่าสนใจเมื่อนำมารวมกันแล้วจะทำให้การตัดสินใจเรื่องนั้นมีคุณภาพมากขึ้น และอีกทั้งยังทำให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรดีขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่คุณภาพ และผลผลิตที่ดีขึ้น ซึ่งในแง่ของสถาบันการศึกษาอาจจะตรวจวัดได้จากการยอมรับในตัวของผู้จบการศึกษา และความสามารถในการแข่งขันเพื่อได้เข้าทำงานและปฏิบัติงานของนักศึกษาเหล่านั้นในตลาดแรงงานทั่วไปด้วย

เอิร์นสแตนและฮันกินส์ (Ornsten and Hunkins : 1998) เสนอแนวความคิดในเรื่องของการเสริมพลังอำนาจและผลกระทบรอบ ๆ ไว้ว่า ผู้ที่จะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานหรือการเรียนรู้อันใดในศตวรรษที่ 21 จะต้องเป็นบุคคลที่มีความสามารถในการใช้มันสมองและสามัญสำนึกในการที่จะตั้งคำถามที่ดี มีความหมาย

และมีประโยชน์ต่อตนเอง หรือสังคมได้ตลอดเวลา ดังนั้น โรงเรียนหรือสถาบันการศึกษาทั้งหลายควรจะตั้งเป้าหมายที่จะสอนให้นักเรียนมีกระบวนการคิดวิเคราะห์ที่เป็นของตนเอง มีความสามารถที่จะเสนอแนวคิดใหม่ที่สร้างสรรค์ในเรื่องรอบ ๆ ตัวเองได้อย่างดี อีกทั้งควรจะสามารถในสรรหาความรู้ใหม่ๆ ได้ด้วยตัวเองอีกด้วย ดังนั้นสถาบันการศึกษาในยุคปัจจุบันควรมีนโยบายและแนวทางปฏิบัติอย่างชัดเจนในการเปิดโอกาสให้นักเรียนและนักศึกษาสามารถทำการเรียนรู้ได้ด้วยตัวเองโดยมีครูและอาจารย์เป็นเพียงผู้ประทับประกองให้เกิดการเรียนรู้อย่างจริงจังในเรื่องที่กำลังศึกษา อีกทั้งยังต้องสามารถทำการตรวจวัดประเมินผลได้อย่างจริงจังด้วยและผู้ที่ให้การศึกษาควรมีการสนับสนุนให้นักเรียนเรียนรู้และทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อที่จะสามารถทำงานวิจัยโครงการทั้งเล็กและใหญ่ได้อย่างมีคุณภาพ พร้อมกันนี้สถาบันการศึกษาควรจะเน้นการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมในการเรียนที่ดี มีความทันสมัย เพื่อช่วยในการเรียนรู้ ยกตัวอย่างเช่น มีเทคโนโลยีและอุปกรณ์ต่างๆ ที่ช่วยในการค้นหาและนำเสนอข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะนำไปสู่ความรู้ความเข้าใจในเรื่องต่างๆ รวมทั้งการสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่จะต้องเกิดขึ้นหลังจากศึกษาเรียนรู้ด้วย ข้อสำคัญที่สุดที่ควรคำนึงถึง คือ มนุษย์เป็นทั้งผู้บริโภคความรู้และผลิตความรู้ ดังนั้นมนุษย์ทุกคนโดยเฉพาะนักเรียนและนักศึกษาทุกคน ควรจะต้องเข้าใจแนวทางและวิธีการต่างๆ ในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ให้เกิดขึ้นได้อย่างดีและอย่างต่อเนื่อง สถาบันการศึกษาไม่ควรมีหน้าที่เพียงแต่สอนให้นักเรียนเรียนรู้และท่องจำจากความคิดของผู้อื่นเท่านั้น และวิธีการที่จะทำให้สิ่งที่เสนอมาเป็นไปได้ คือการมุ่งให้นักเรียนนักศึกษามีความรู้ความเข้าใจในการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารได้เป็นอย่างดี เข้าใจวิธีการทำการวิจัยและค้นคว้าหาความรู้ในรูปแบบต่างๆ เข้าใจรูปแบบของข้อมูลข้อเท็จจริงเกิดจากการเรียนรู้และการทำวิจัยทดลองในเรื่องต่างๆ ได้ และท้ายสุดคือ ต้องมุ่งหวังให้นักเรียนทุกคนใช้วิจารณญาณ หรือระบบความคิดวิเคราะห์ในเรื่องรอบ ๆ ตัวที่สำคัญตลอดเวลา เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่ดีและ

มีประโยชน์ในการดำรงชีวิต ดังนั้น การเรียนก็จะไม่ใช่การรับรู้อย่างเดียวอีกต่อไป แต่จะเป็นการสร้างองค์ความรู้ใหม่เพื่อช่วยพัฒนาสิ่งที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้นกับตนเองและสังคมต่อไปเรื่อยๆ

การเสริมพลังอำนาจมีอิทธิพลต่อชีวิตและสังคมไทย

การเสริมพลังอำนาจในสังคมไทยเป็นการให้ความสำคัญของการใช้อำนาจเพื่อพัฒนาองค์กรที่มาจากความรู้ความชำนาญและประสบการณ์ของบุคลากรทุก ๆ คนในองค์กร มากกว่าการใช้อำนาจที่มาจากตำแหน่งอย่างเดียวการเสริมพลังอำนาจ จึงหมายถึงองค์กรควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับชั้นเข้าระดมความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการบริหารองค์กรตามวิธีการต่างๆ ที่มีอยู่และเหมาะสมสำหรับองค์กรนั้น ๆ เช่น มีตัวแทนพนักงานจำนวนหนึ่งเข้าไปมีส่วนร่วมตัดสินใจกับผู้บริหารที่มาจาก การแต่งตั้งหรือการตั้งทีมตรวจสอบความคิดเห็นและความคิดทางด้านนโยบายจากทางพนักงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น อีกทั้งแนวคิดที่ดีต้องได้รับการนำไปปฏิบัติอย่างแท้จริง แนวคิดเช่นนี้กับคำตอบแทนที่เหมาะสมอาจจะทำให้องค์กรเกิดการแข่งขันที่ดีกว่าคู่แข่งการเรียนรู้ระบบงาน พัฒนาระบบงานได้ดีกว่าคู่แข่ง และจะทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าไปในทางที่ดีด้วย สิ่งเหล่านี้ยังอาจจะเป็นการช่วยเสริมสร้างศักยภาพและคุณค่าของความเป็นมนุษย์ของทุกคนในองค์กรซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรการเสริมพลังอำนาจ และสังคมให้เจริญเพิ่มขึ้นอีกด้วย ในส่วนของการประยุกต์ใช้ในสังคมไทยนั้นจะเห็นได้ว่าการนำมาใช้อย่างแพร่หลายในอดีต แต่ในเฉพาะกลุ่มเล็กๆ เช่น สถาบันการศึกษาที่เปิดโอกาสให้ครูและอาจารย์สามารถทำการเลือกผู้บริหารเองได้ หรือแบบบางแห่งในปัจจุบันเปิดให้มีการคัดเลือกผู้บริหารรัฐวิสาหกิจในปัจจุบันเปิดโอกาสให้ใช้ความรู้ประสบการณ์และผลงาน ความสามารถในการแข่งขันเพื่อที่จะได้รับตำแหน่ง ไม่ใช่เพียงแค่ว่าใช้ระบบอาวุโสเหมือนเมื่อก่อนเพียงอย่างเดียว

สรุปจากที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นในเรื่องของการนำมาประยุกต์ใช้ มีได้หลายวิธี ยกตัวอย่างเช่น การเลือกผู้บริหารจำนวนหนึ่งจากกลุ่มพนักงานเพื่อมาเป็นตัวแทนหรือ ตั้งสภาพนักงานหรือตั้งทีมที่ปรึกษาเพื่อคอยตรวจสอบการทำงานของผู้บริหารหรือให้คำแนะนำไปจนถึงการกระจายอำนาจการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ให้แก่พนักงานในระดับล่างมากขึ้นเช่น โดยกลุ่มพนักงานในแต่ละแผนกอาจมีอำนาจในการเปลี่ยนแปลงระบบการทำงานและกระบวนการทำงานได้เองตามความเหมาะสม โดยไม่ต้องรอให้ใครมาตัดสินใจให้ トラบดที่การตัดสินใจนั้นไม่มีผลกระทบต่อประสานงานกับแผนกอื่นๆ แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นองค์กรต้องคำนึงเสมอว่าการเสริมพลังอำนาจสามารถทำได้หลายวิธีขึ้นอยู่กับความรู้ ความต้องการและเป้าหมายขององค์กรนั้นๆ เป็นหลักและไม่มีความตายตัว

การนำแนวคิดเรื่องการเสริมพลังอำนาจมาประยุกต์ใช้ในประเทศไทย

ควรมีการนำแนวคิดเรื่องการเสริมพลังอำนาจมาใช้ในประเทศไทยอย่างจริงจัง โดยองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนน่าจะปฏิบัติดังนี้

1 ให้ความรู้แก่ผู้บริหารและพนักงานทุกคนอย่างละเอียด เพื่อนำมาใช้ได้อย่างถูกต้อง (ตามโมเดลหรือคำจำกัดความที่ได้ตกลงกันของการเสริมพลังอำนาจหรือที่ได้ตกลงเลือกใช้)

2 เปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กรเท่าที่จำเป็น เพื่อเอื้ออำนวยในการใช้การเสริมพลังอำนาจ

3 มีการจัดทำข้อมูลในการประเมินผลความคืบหน้าตลอดเวลาเพื่อวัดความคืบหน้า

การศึกษาเพื่อเพิ่มความเข้าใจในเรื่องการเสริมพลังอำนาจนี้ ยังสามารถช่วยให้องค์กรต่างๆ ในสังคมไทยก้าวไปสู่การแข่งขันที่ดีมีประสิทธิภาพและมีการพัฒนาองค์กรที่ดีขึ้นเพื่อสังคมไทยโดยรวม เพราะจากการศึกษาวิจัยในเรื่องการเสริมพลังอำนาจ พบว่าประเทศที่เปิดโอกาสให้พนักงานเข้าไปมีส่วนร่วมบริหารองค์กรอย่างจริงจังจึงมีความเจริญก้าวหน้ากว่าองค์กรที่ไม่ได้ใช้แนวคิดนี้ ซึ่งจะส่งผลไปสู่ระดับประเทศให้มีการพัฒนามากขึ้นเป็นลำดับ

ท้ายสุดนี้ ในเรื่องนี้ผู้เขียนมีความเห็นว่าองค์กรการศึกษาผู้ใหญ่เป็นองค์กรที่ให้การบริการทางการศึกษาแก่ผู้ใหญ่หรือผู้ที่มีอายุเกินกว่าเกณฑ์มาตรฐานการเรียนตามที่กำหนดไว้ ดังนั้นวิธีการที่จะนำแนวคิดในเรื่องนี้มาใช้ควรเป็นลักษณะแบบสภาพนักงานเพื่อทำงานประสานกันกับผู้บริหาร โดยให้มีอำนาจความรับผิดชอบและคำตอบแทนที่เหมาะสม อาจจะไม่ต้องทำเต็มเวลาเหมือนผู้บริหารทั่วไป และโดยอาจให้มีการจัดจำนวนคนไปตามสัดส่วนขนาดและลักษณะของงานและความรับผิดชอบด้วยก็ได้เพื่อที่จะ เข้ามาช่วยผู้บริหารวางนโยบายและตัดสินใจ ด้านการศึกษาผู้ใหญ่ให้สอดคล้องและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และอีกทั้งจะได้ สอดคล้องกับความต้องการของผู้ที่มารับบริการและวางแนวทางในอนาคตอย่างทุกฝ่ายเห็นพ้องต้องกันว่าจะประโยชน์ และที่จะได้รับการพัฒนาในการให้บริการในทุกๆ ด้านอย่างต่อเนื่อง จากการทำให้ทุกๆ ฝ่ายได้เข้ามามีส่วนร่วมกำหนดและดูแลซึ่งจะทำให้เป้าหมายที่วางไว้ได้รับความสำเร็จได้ดีและยังยืนยันว่าการใช้แต่วิธีการมอบหมายเท่านั้น

บรรณานุกรม

- Carrel, Michael R. Elbert, Norbert F. and Hatfield, Robert D. **Human Resource Management: Strategies for Managing a Diverse and Global Workforce.** 6th ed. Fort Worth: Dryden Press. 2000.
- Clutterbuck, David and Kernaghan, Susan. **The Power of Empowerment: Release the Hidden Talents of Your Employees.** London: Kagan Page, 1994.
- De Cenzo. David A. and Robbins, Stephan P. **Human Resource Management: Concepts and Practices.** 4th ed. Canada: John Wiley & Sons. Inc., 1994.
- Dessler, Gary. **Management: Leading People and Organisations in the 21st Century.** 2nd ed. Singapore: Prentice Hall, 2001.
- Miner, John B. and Crane, Donald P. **Human Resource Management:** New York: HarperCollins College publishers, 1995.
- Oliva, Peter F. **Developing the Curriculum.** 4th ed. New York: Longman. 1997.
- Ornstein, Allen C. and Behar, Linda S. **Contemporary Issues in Curriculum.** Borton: Allyn and Bacon, c1995.
- Ornstein, Allan C. and Hunkins, Francis, D. **Curriculum: Foundations, Principles, and Issues.** 3rd ed. Boston: Allyn and Bacon, 1998.
- Ruckthum, Vorapot, **The Understanding of Participation: Construct Processes and Outcomes.** UK: PhD Thesis, 2000.
- Sherman, Arthur W. and Bohlander, George W. **Managing Human Resources.** 9th ed. Ohio: South-Western Publishing Co., 1992.